

# REFERAT FagMED Voksen Drift d. 09-10-2025

**Mødedato** Torsdag d. 09. oktober 2025 kl. 08:00

**Mødested** Kathrinehøj

## Indholdsfortegnelse

Drøftelse af måltal for sygefravær kl. 08:00-08:30.....	3
Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejdsmiljø - kl. 08:30-09:15.....	5
Indsatskatalog 2025 - kl. 09:15-09:35.....	7
Eventuelt - kl. 09:35-10:00.....	9
Status på FagMED Klippekort - kl. 10:15-10:30.....	10
Formanden og næstformanden orienterer - kl. 10:30-10:45.....	11
Kommende punkter.....	12
Kompetencecenter Velfærd - kl. 11:00-11:30.....	13

# Punkt 1: Drøftelse af måltal for sygefravær kl. 08:00-08:30

81.38.00-P35-11-25

## Resumé

Som opfølgning på og understøttelse af HovedMEDs beslutninger i maj 2025 vedrørende måltal for sygefravær og retningslinjer til håndtering af sygefravær, har Hoved MED besluttet at sende procesmateriale til drøftelser i FagMED.

HovedMED opfordrer til, at materialet videreformidles til LokalMED efter drøftelser i FagMED.

## Sagsfremstilling

Sygefraværet i Vejle Kommune er steget efter corona-epidemien og ligger højere end i sammenligningskommunerne i 2024. Direktionen ønsker, at Vejle Kommune skal være blandt de 15 bedste i landet (med lavest sygefravær pr. medarbejder). Derfor foreslås det, at måltallet for sygefravær i 2025 fastsættes til 12,6 dagsværk pr. fuldtidsmedarbejder og herefter med årlige justeringer. Måltallene for de enkelte FagMED fastsættes ud fra de seneste tre års data for sygefravær for hvert FagMED for at imødekomme forskelle i fagområderne. Nye måltal suppleres af visuelle værktøjer for at lette håndteringen for lederne.

Sagen blev drøftet i Direktionen 29. april 2025.

## Indstilling

### Formanden indstiller,

at FagMED drøfter måltal for sygefravær, retningslinjer for håndtering af sygefravær og besvarer spørgsmålene på slides 8 og 12.

at FagMED giver en tilbagemelding til HovedMED ift. hvilke indsatser, der er iværksat/iværksættes.

at FagMED, efter drøftelsen, videreformidler procesmaterialet til LokalMED med en opfordring til at tage drøftelsen lokalt.

## Beslutning

HR-chefen har slået HR i tal – et blik på organisationen og Måltal for sygefravær sammen, da emnerne hænger tæt sammen. Hun har desværre ikke medbragt den fysiske version af HR i tal, da den er revet væk, men den kan findes online på intranettet: [HR i tal 2025 - Vejle Kommune Intranet](#)

Der findes tre typer HR i tal:

- Et blik på organisationen, som udgives hvert år i sensommeren
- Arbejdsmiljø, som udgives hvert år i foråret
- Ligestillingsredegørelse, som udarbejdes hvert tredje år

HR-chefen præsenterer sine slides, herunder en sammenligning af den gennemsnitlige månedsløn i Vejle Kommune og andre kommuner. Medarbejdersiden bemærker, at nogle kollegaer vælger at skifte til nabokommuner, hvor lønnen er højere og opgaverne færre, hvilket kan skabe skævvridning og misforståelser.

HR-chefen understreger, at lønforskelle ofte skyldes lokale forhold som anciennitet, overenskomst, tillæg og fridage, og at direkte sammenligninger derfor kan være misvisende. Det er vigtigt med grundige analyser og dialog med de faglige organisationer. Medarbejdersiden foreslår at kigge nærmere på områder med høj personaleomsætning for at bryde myter om løn og vilkår og træffe beslutninger på et oplyst grundlag. HR-chefen bemærker, at det kræver et større analysearbejde og er en ledelsesbeslutning.

Gennemsnitsancienniteten i Vejle Kommune er 8,7 år, og 7,9 år i Velfærdsforvaltningen. Det viser, at medarbejdere generelt bliver længere i deres stillinger, hvilket vurderes positivt i forhold til stabilitet og erfaring. Sammenligninger

mellem forvaltninger skal dog tages med forbehold, da vilkår og stillingstyper varierer. Data skal derfor ses som en pejling, ikke som direkte sammenligning. Her ville sammenligning med andre kommuners velfærdsområder være mere relevant (medarbejdersidens bemærkning).

I forbindelse med drøftelsen af ledelsesspænd udtrykker medarbejdersiden bekymring for, at ledelsesspændet på nogle områder er for stort, hvilket kan have betydning for ledelseskvaliteten og nærheden til medarbejderne, og dermed også påvirke sygefraværet.

### Sygefravær og måltal

Sygefraværet i Vejle Kommune opgøres med dagsværksmetoden, som gør det muligt at sammenligne på tværs af kommuner. Aktuelt ligger Vejle på 13,7, og målet er at komme i top-15 med et nyt måltal på 12,4. Måltallet justeres årligt, så det følger udviklingen. Indtil marts/april arbejdes der videre med de gamle tal.

Medarbejdersiden bemærker, at opgørelsen kan virke misvisende på døgnområder, fordi de arbejder med andre vilkår end dagområder. FagMED peger derfor på, at måltal bør differentieres efter arbejdsområde og arbejdstid.

### Tilbage melding til HovedMED

FagMED påpeger, at måltallene med fordel kan differentieres mellem døgnområder, administrativt personale og andre områder, da vilkår og arbejdsopgaver varierer.

Der er også stor forskel på, hvordan sygemeldinger håndteres lokalt: nogle steder skal medarbejdere ringe til flere personer, andre steder kun én. Ligeledes varierer opfølgningen under sygefravær, hvor retningslinjerne siger tredje dag, men i praksis kontaktes nogle allerede første dag på baggrund af tidligere mønstre eller særlige situationer.

Praksis omkring barnets sygedag viser tilsvarende variationer, selvom rammerne er klare. Det er vigtigt at tydeliggøre, hvad der kan lade sig gøre, og hvad der afhænger af den daglige drift, så medarbejdere oplever en ensartet behandling. Forskelle i arbejdstider og målgrupper påvirker også statistikkerne: døgnområder har ofte mindre fleksibilitet end dagtilbud, fx Rusmiddelcenter. Derfor bør måltal tilpasses efter arbejdsområde, arbejdstid og lokal praksis, frem for at være ensartede for hele organisationen.

Der drøftes også, hvordan måltal kan implementeres bedst muligt. Det understreges, at implementering kun giver mening, hvis måltal allerede bruges aktivt på arbejdspladserne. For at kvalificere diskussionen foreslås det at se på praksis i de centre, hvor arbejdet med måltal fungerer godt, så erfaringer og metoder kan deles og inspirere andre. Målet er at skabe fælles forståelse og gøre måltal til et levende redskab i hele organisationen.

### Opfordring til LokalMED

FagMED opfordrer LokalMED til at diskutere:

- Hvordan måltal arbejdes med lokalt
- Hvilke tiltag kan sikre, at måltal bliver en naturlig del af den daglige drift og at erfaringer deles systematisk
- Hvordan lokal praksis fungerer i forhold til sygedage og barnets sygedage, og hvordan ledelsen sikrer ensartet håndtering efter gældende regler

FagMED ønsker en tilbage melding senest d. 1. juni 2026.

Temadage og lokale møder er oplagte muligheder for at informere om sygefravær og måltal, fx på næste Klippekortdag. FagMED anbefaler også, at medarbejdere deltager i kurser eller temadage, så alle får bedre forståelse og en fælles tilgang. Kombinationen af temadage og lokale drøftelser styrker både forståelsen og brugen af måltal.

## Bilag

Procesmateriale til MED om måltal for sygefravær og sygefraværsretningslinjer

## Punkt 2: Arbejdsmiljødrøftelse med udgangspunkt i HR i tal - Arbejdsmiljø - kl. 08:30-09:15

81.38.04-A00-3-24

### Resumé

HovedMED skal sikre den overordnede strategiske planlægning af arbejdsmiljøarbejdet. Derfor gennemføres årligt en arbejdsmiljødrøftelse på grundlag af en arbejdsmiljøberetning med relevante data, ligesom der fastlægges arbejdsmiljømæssige indsatser på baggrund heraf.

På mødet vil Kristine Schou gennemgå HR i tal – Arbejdsmiljø, som er vedhæftet som bilag.

### Sagsfremstilling

HovedMED besluttede på første møde i 2024, at Hovedindsatserne for 2024 og 2025 skulle være:

- Vold og trusler
- Høje følelsesmæssige krav
- Sygefravær med udgangspunkt i data
- Opfølgning på Trivselsmåling 2024
- Tilsyn fra Arbejdstilsynet – med specielt fokus på straks påbud og bødeforlæg

Arbejdet med ovenstående indsatser er igangsat og videreføres i 2025.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse er derfor, i 2025, en midtvejsstatus på de allerede vedtagne indsatser og en orientering til HovedMED om, hvordan arbejdet med indsatserne forløber.

Det er ambitionen, med den årlige arbejdsmiljødrøftelse, at alle FagMED og LokalMED skal forholde sig til Hovedindsatserne og udmønte disse i egne områder.

Desuden skal MEDudvalgene forholde sig til de risici, der er i det enkle område og forsøge at forebygge ulykker og mistrivsel.

Eksempler på centrale og decentrale indsatser er beskrevet i HR i tal – Arbejdsmiljø, som er vedhæftet som bilag. På mødet vil Kristine Schou gennemgå HR i tal – Arbejdsmiljø.

### Historik

- at HovedMED drøfter HR i tal - Arbejdsmiljø.
- at FagMED drøfter og udmønter indsatserne i eget Fagområde, og
- at FagMED desuden analyserer på de største risici i eget område og sikrer, at der igangsættes forebyggende indsatser, der supplerer hovedindsatserne, samt melder tilbage til HovedMED omkring disse.

### Beslutning

*Kristine Schou indledte* med at orientere om, at HovedMEDs arbejdsmiljøindsatser, som blev vedtaget februar 2024 er gældende både for 2024 og 2025. Denne drøftelse er derfor en midtvejsevaluering på de allerede vedtagne arbejdsmiljøindsatser og en orientering om, hvordan arbejdet med indsatserne forløber. *Kristine gennemgik* udvalgte tabeller vedr. arbejdsulykker, høje følelsesmæssige krav, vold og trusler og Sygefravær fra HR i tal - Arbejdsmiljø.

Der var gode drøftelser undervejs, hvor *medarbejdersiden bl.a. bemærkede*, om vi er gode nok til at følge op på registrerede hændelser, da det er disse vi skal lære af, for at blive bedre til at forebygge arbejdsulykker?

*Medarbejdersiden spurgte* ind til, hvornår der er tale om høje følelsesmæssige krav? *Kristine svarede*, at ifølge Bekendtgørelse om høje følelsesmæssige krav er det "arbejde, der indebærer direkte eller indirekte kontakt med mennesker, herunder borgere og kunder, og hvor kontakten stiller høje krav til at: sætte sig ind i, rumme eller håndtere disse menneskers tænkning, følelser eller adfærd, håndtere eller skjule egne tanker eller følelser eller tilpasse kommunikation eller adfærd til de mennesker, der arbejdes med".

Det er vigtigt at adskille høje følelsesmæssige krav fra vold og trusler og krænkende handlinger. Høje følelsesmæssige krav er ikke en pludseligt opstået hændelse men mere den drypvise belastning. Fx det at ved at være vidne til svære situationer, ved at være i konstant alarmberedskab, følelsen af utilstrækkelighed ifm. med udførelsen af kerneopgaven eller belastningen ved at være sammen med syge eller på anden måde belastede mennesker. Nationalt center for Arbejdsmiljø er ved at udvikle værktøjer til at forebygge og håndtere høje følelsesmæssige krav.

Vejle Kommune har kun registreret høje følelsesmæssige krav i 1 år, og har derfor ingen sammenligning over tid. Det er vigtigt at være opmærksom på, hvad der registreres som vold og trusler og krænkende handlinger og som høje følelsesmæssige krav - det er et udviklingsområde.

*Medarbejdersiden spurgte* ind til, hvor mange ansatte det drejer sig om, når vi kigger på tallene vedr. langtidsfravær? Og om data kan brydes endnu mere ned, så man evt. kan se mønstre? *Kristine svarede*, at tal vedr. antal ansatte kan fås pr. fagområde ved henvendelse til Koncern HR. Hun oplyste desuden, at Koncern HR har udbudt workshops for ledere "Fra data til handling - brug fraværs-/nærværsdata i hverdagen". Der er også udbudt workshopforløb for ledere, AM-grupper, TRIOgrupper og LokalMED "Fælles om trivsel og et godt arbejdsmiljø - tal om fravær og nærvær".

Der var enighed om at dykke endnu mere ned under de enkelte indsatsområder i forhold til, hvordan arbejdsopgaverne i hverdagen ser ud for mange af vores ansatte i arbejdet med vold og trusler, krænkende handlinger og høje følelsesmæssige krav.

Kristines slides er vedhæftet.

## **Indstilling**

### **Formanden indstiller,**

- at FagMED drøfter HR i tal - Arbejdsmiljø.
- at FagMED drøfter og udmønter indsatserne i eget Fagområde, og
- at FagMED desuden analyserer på de største risici i eget område og sikrer, at der igangsættes forebyggende indsatser, der supplerer hovedindsatserne, samt melder tilbage til HovedMED omkring disse.

## **Beslutning**

Punktet om HR i tal – arbejdsmiljø er udsat, idet HR-chefen har samlet HR i tal – et blik på organisationen og Måltal for sygefravær, da emnerne hænger tæt sammen.

Drøftelsen af arbejdsmiljøet tages derfor på næste møde.

## **Bilag**

HR i tal - Arbejdsmiljø 2025 HMED 19.02.2025

Bilag Ulykker FagMED AM i tal 2025

Arbejdsmiljø i tal 2025 - endelig

## Punkt 3: Indsatskatalog 2025 - kl. 09:15-09:35

27.00.00-K04-1-25

### Resumé

Indsatskataloget dækker de indsatser, som leveres af Center for Social Rehabilitering (CSR) og Vejle Kommunes egne midlertidige og længerevarende botilbud på psykiatri- og handicapområdet. Som følge af en henvendelse fra Ankestyrelsen har forvaltningen udarbejdet et udkast til justeret indsatskatalog, hvor der er foretaget enkelte ændringer.

Det gældende indsatskataloget på handicap- og psykiatriområdet blev behandlet og godkendt af Voksenudvalget 3. marts 2025 med den bemærkning, at Voksenudvalget følger udviklingen tæt og får en tilbagemelding fra FagMED Voksen i august - september 2025. FagMed Voksen fulgt op med en række supplerende bemærkninger til indsatskataloget.

### Sagsfremstilling

Det eksisterende indsatskataloget på handicap- og psykiatriområdet blev senest behandlet og godkendt af Voksenudvalget 3. marts 2025 med den bemærkning, at Voksenudvalget følger udviklingen tæt og får en tilbagemelding fra FagMed Voksen i august - september 2025.

Indsatskataloget er det arbejdsredskab, som den enkelte sagsbehandler tager afsæt i, når borgeren skal bevilges støtte efter servicelovens bestemmelser. Indsatskataloget er den politisk godkendte ramme for den støtte, der bevilges. Samtidig er indsatskataloget et fælles sprog omkring bevilling og levering af støtte, der understøtter samarbejdet mellem Myndighedsafdelingen og driftsenhederne.

Ankestyrelsen har kontaktet Vejle Kommune og gjort opmærksom på, at nogle af punkterne i gældende kvalitetsstandard for socialpædagogisk støtte muligvis ikke er i overensstemmelse med gældende regler og praksis.

Forvaltningen har efter en gennemgang af indsatskataloget vurderet, at der bør foretages ændringer. Ændringerne fremgår af bilaget "Indsatskatalog VU 2025 august - med AST bemærkninger". Samtlige ændringer er en lempelse af adgangen til socialpædagogisk støtte, hvor eksempelvis tidsbegrænsninger fjernes.

Der er tale om følgende ændringer:

- Side 16, Hvad kan indsatsen ikke indeholde
  - Kontakt til læge, tandlæge, fysioterapeut mv. fjernes
- Side 17, Støtte til samfundsliv, varetage bolig
  - Tidsbegrænsning på 3 måneder fjernes, og formuleringen ændres til "Formålet med støtten er, at borger etableres i bolig i botilbud eller andet egnet boligområde. Omfanget af støtte udmåles efter en konkret og individuel vurdering."
- Side 21, Hvad kan indsatsen ikke indeholde
  - Transport til møder fjernes
  - Ledsagelse til møder ændres til Tilstedeværelse med borger under møder
  - Ledsagelse til møder hos andre offentlige myndigheder, fx møder på jobcentret eller lokalpsykiatrien ændres til Tilstedeværelse med borger til møder hos andre offentlige myndigheder, fx møder på jobcentret eller lokalpsykiatrien
- Side 23, Hvad kan indsatsen ikke indeholde
  - Støtte i forhold til manglende forældreevne fjernes
- Side 24, Andre særlige bemærkninger
  - Formuleringen "Indsatserne under praktiske opgaver revurderes, hvis borger ikke selv kan mestre eller progrediere planlægning og udførelsen af indkøb indenfor 3-6 måneder. Herunder vurderes, om støtten skal tilbydes efter anden bestemmelse i serviceloven" fjernes
- Side 28, Hvad kan indsatsen ikke indeholde
  - Socialpædagogisk ledsagelse til behandling ændres til Socialpædagogisk tilstedeværelse under behandling
- Side 28, andre særlige bemærkninger
  - Formuleringen "Indsatserne under egenomsorg revurderes, hvis borger ikke selv kan mestre eller progrediere aktiviteten indenfor 3 - 6 måneder. Herunder vurderes, om støtten skal tilbydes efter anden bestemmelse i serviceloven." fjernes
- Side 30, Indsats og omfang, 2. færdes med transportmidler
  - Formuleringen "Indsatsen kan dog som udgangspunkt maks. gives i 3-6 måneder. Hvis borger har brug for støtte herudover, kan støtten som udgangspunkt tildes gennemsnitlig 10 minutter pr. uge." ændres til "Hvis

- borger har let støttebehov kan støtten som udgangspunkt tildeles gennemsnitlig 10 minutter pr. uge"
- Side 30, Hvad kan indsatsen ikke indeholde
    - Hele boksen slettes

FagMed Voksen har fremsendt supplerende bemærkninger til indsatskataloget, disse er vedhæftet som bilag.

## **Sagens videre forløb**

Justeringer sendes til høring i Handicaprådet, Borger- og Netværksrådet, Udsatterrådet, FagMed Voksen og behandles med høringssvar på Voksenudvalgsmødet 3. november 2025.

## **Deltager i sagens behandling**

Afdelingsleder Katarina Vinding fremlægger sagen.

## **Historik**

Voksenudvalget den 8. september 2025

Indstilling:

At Voksenudvalget sender indsatskataloget med justeringer til høring i Handicaprådet, Borger- og Netværksrådet, Udsatterrådet og FagMed Voksen.

Beslutning:

Voksenudvalget sender indsatskataloget med justeringer til høring i Handicaprådet, Borger- og Netværksrådet, Udsatterrådet og FagMed Voksen.

## **Indstilling**

### **Velfærdsdirektøren indstiller**

at FagMED Voksen afgiver høringssvar (frist d. 20. oktober 2025).

## **Beslutning**

Afventer høringssvar.

## **Bilag**

FagMED høringssvar indsatskatalog okt.2025

Høringssvar FagMED 22.1.25

Bemærkninger fra FagMed Voksen Generelle problemstillinger ved manglende ledsagelse og deltagelse

Indsatskatalog VU rettet til 2026 ift. AST bemærkninger

Indsatskatalog VU 2025 august - med AST bemærkninger

AST anmoder om udtalelse

## **Punkt 4: Eventuelt - kl. 09:35-10:00**

81.38.00-P35-51-23

### **Indstilling**

**Formanden indstiller,**

at punktet evt. drøftes.

### **Beslutning**

Arbejdsmiljøpulje (ledernes arbejdsmiljø)

Der bliver spurgt, om nogen kan huske, hvornår deadline for den overordnede arbejdsmiljøpulje er. Ansøgningen er udarbejdet, men endnu ikke sendt ind. Den skulle egentlig have været godkendt på HovedMED, men arbejdet er ikke helt færdigt endnu. Det forventes, at ansøgningen bliver sendt ud snart, muligvis med deadline den 1. november. Der er allerede besluttet, hvilke temaer der skal arbejdes med, nemlig arbejdsmiljø, psykisk nedslidning og fleksible arbejdstider. Så selvom processen har været lidt forsinket, er retningen klar, og arbejdet er godt i gang.

## **Punkt 5: Status på FagMED Klippekort - kl. 10:15-10:30**

81.38.00-P35-51-23

### **Resumé**

Signe orienterer om status for arbejdet med FagMED Klippekort.

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Næstformanden roser ledersiden (og Lars fra PV) for at tage ansvar for planlægningen af Klippekortdagen, selvom det normalt ligger hos medarbejdersiden, og takker for indsatsen.

Programmet er nu godkendt, og der forventes ingen større ændringer. Dagen skal styrke fællesskabet, skabe tættere relationer mellem medarbejdere og lokale ledere samt give et samlet overblik over organisationen. Der bliver plads til både inspiration, refleksion og fælles oplevelser med grin og gode stunder undervejs.

Katrine fra KCV sender linket til personprofiltesten den 29. oktober, som alle lokale MED-medlemmer skal udfylde. Testen fungerer som adgangsbillet til dagen, og fristen for udfyldelse er den 10. november.

Medarbejdersiden sender programmet ud via mail og minder om, at profiltesten skal gennemføres for at kunne deltage.

## **Punkt 6: Formanden og næstformanden orienterer - kl. 10:30-10:45**

81.38.00-P35-51-23

### **Resumé**

Der orienteres kort om:

- Ny Handicap-, Social- og Psykiatrichef
- Budget

### **Indstilling**

#### **Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Ny Handicap-, Social- og Psykiatrichef

Velfærdsdirektøren fortæller kort om ansættelsesprocessen til den nye chefstilling. Processen har været grundig og positiv med flere dygtige kandidater. Valget er faldet på Line, som kommer fra Odense Kommune, hvor hun har arbejdet inden for handicap- og psykiatriområdet. Hun er uddannet fysioterapeut, har en master i rehabilitering og er ved at færdiggøre en master i offentlig ledelse.

Velfærdsdirektøren udtrykker glæde over, at stillingen nu er besat efter en periode uden chef og med en del nye ledere på voksenområdet.

Organisationen står allerede stærkt med engagerede medarbejdere, en sund økonomi og høj faglighed, men der er brug for at åbne området mere op mod andre forvaltninger og samarbejdspartnere.

Afslutningsvis understreger velfærdsdirektøren, at alle har et fælles ansvar for at støtte Line i opstarten og give hende plads til at lande godt i rollen. Hun ser frem til samarbejdet og den energi, Line vil bringe ind i arbejdet.

Ledersiden supplerer med, at man på det seneste HaPs-ledermøde netop har talt om, hvor vigtigt det er at give Line ro til at lande, og at alle skal være med til at passe godt på hende.

### **Budget**

Budgetforliget er vedtaget, og resultatet er tilfredsstillende. Myndighedsområdet har fået tilført 29 mio. kr. og får 8 nye sagsbehandlere, hvilket imødekommer et tydeligt behov. Derudover er flere ønsker blevet opfyldt på voksenområdet, blandt andet vedrørende Sundheds- og Sotfindtagelsesrummet, Housing First, Peer, mv.

Processen har vist vigtigheden af at fremsende ønsker og holde fast, selvom de ikke altid bliver imødekommet første gang. Nogle forslag har været undervejs i flere år, før de lykkedes, hvilket understreger værdien af vedholdenhed.

De mange oplæg og arrangementer rundt omkring i kommunen bidrager til at styrke fællesskabet og skabe en fælles forståelse af, at alle arbejder mod samme mål.

## **Punkt 7: Kommende punkter**

81.38.00-P35-51-23

### **Resumé**

- Velkomst og dialog med ny Handicap, Social- og Psykiatrichef
- Evaluering af Klippekortdagen
- HR i tal - arbejdsmiljø

### **Beslutning**

Velkomst og dialog med ny Handicap, Social- og Psykiatrichef

FagMED forbereder sig på dialogmødet med Line, som deltager på næste møde. Hver især bidrager med korte refleksioner over:

- hvad FagMED har arbejdet med de seneste år og hvad det har flyttet
- hvordan samarbejdet kan styrkes fremover
- eventuelle ønsker for FagMED

FagMED ønsker at høre Lines erfaringer fra lignende samarbejdsfora og perspektiver på, hvordan FagMED bedst kan understøtte og spille hende god i hendes rolle som chef.

## **Punkt 8: Kompetencecenter Velfærd - kl. 11:00-11:30**

81.38.00-P35-11-25

### **Resumé**

Kompetencecenter Velfærd blev etableret i 2022 og arbejder med kompetenceudvikling på Velfærdsforvaltningens fagområder. Blandt andet gennem kurser, forløb og supervisioner. Derudover arbejdes der med en lang række andre indsatser og tiltag, der har til formål at understøtte og styrke fagligt og organisatorisk. Herunder - onboarding af alle nye medarbejdere, mentorfunktion på elevområdet, mv.

På mødet orienteres omkring Kompetencecenter Velfærds arbejde med forskellige tiltag og indsatser og samtidig er der mulighed for dialog i forhold til hvordan samarbejdet kan styrkes endnu mere.

### **Deltager i sagens behandling**

Leder af Kompetencecenter Velfærd Marianne Hyltoft.

### **Indstilling Formanden indstiller,**

at orienteringen tages til efterretning og at sagen drøftes.

### **Beslutning**

Marianne fortæller om KCVs arbejde med tværgående og praksisnær kompetenceudvikling på tværs af fagområder. Hun orienterer om de igangværende initiativer, bl.a. onboarding på seniorområdet, som nu inspirerer et tilsvarende forløb for voksenområdet.

En arbejdsgruppe med repræsentanter fra Handicap, Social og Psykiatri, SKE og IT Velfærd arbejder på indhold, omfang og struktur for et fælles onboardingforløb. Arbejdsgruppen ser på temaer som kommunikation, magtanvendelse, medicin håndtering, personalepolitiske værdier, systemforståelse (Nexus/Fællessprog 3) og samarbejde på tværs.

Formålet er, at nye medarbejdere får en god introduktion både til organisationen som helhed og deres lokale arbejdsområde. Erfaringer fra seniorområdet viser, at et ledelsesoplæg ved opstart gør en stor forskel for oplevelsen af velkomst og sammenhæng. På seniorområdet skiftes de to seniorchefer til at byde velkommen, og hvis de begge er forhindret, kan Marianne eller leder af SKE træde til. På voksenområdet, hvor der kun er én chef, skal man overveje, om opgaven skal uddelegeres eller om antallet af onboardingforløb skal justeres.

FagMED bakker op om arbejdet og anbefaler, at voksenområdet fortsætter udviklingen af et fælles onboardingforløb. Det ses positivt, at centerlederne inddrages og støtter processen.

Input fra FagMED:

- Inkluder organisationsdiagrammet i chefens oplæg (dag 1)
- Nogle kurser/temaer kan være så specifikke, at de skal håndteres lokalt
- Overvej at inkludere førstehjælp – Sukkertoppen har kompetencerne, De 2 Gårde har udstyret
- Forslag til dag 4: førstehjælp, psykisk førstehjælp, KLIPS m.v.
- Evt. konfliktløsning